

## Regulación jurídica del trabajo

Para determinar por qué normas se regula el trabajo, hay que diferenciar entre el "trabajo dependiente o subordinado" y el "trabajo independiente".

Trabajo dependiente, sus características:

- 1.- El trabajador dependiente o subordinado está sujeto a órdenes que le da el empleador, el que como dueño de los medios de producción, tiene la potestad de mando para dar órdenes a sus trabajadores.
- 2.- Es un trabajo por cuenta ajena, ya que el trabajador no se hace dueño de lo que produce, sino que es el empleador –como dueño de los medios de producción – se hace dueño de lo que produce el trabajador.
- 3.- El trabajador NO asume los riesgos de la producción, sino que el empleador asume la ganancia o pérdida del trabajo.

Trabajo independiente, sus características:

- 1.- El trabajador independiente se auto organiza y no recibe órdenes de otras personas.
- 2.- Como dueño de los medios de producción, se hace dueño de lo que produce y asume los riesgos de su actividad.
- 3.- El trabajo dependiente privado se regula por el derecho laboral, mientras que el dependiente público y municipal se regula por "estatutos especiales", y sólo se regirán por el Código del Trabajo en materias NO reguladas por los estatutos que los rigen.
- 4.- Los trabajadores independientes se regulan según su actividad. Los comerciantes y empresarios se rigen por el Código de Comercio y los profesionales liberales que ejercen de forma independiente se rigen por las normas del arrendamiento de servicios del Código Civil.

Fuentes del Derecho del Trabajo.

A.- La Constitución Política de la República de 1980

La primera constitución del mundo que estableció derechos laborales fue la Constitución mexicana de 1917 y luego la Constitución alemana de 1919.

En Chile, la Constitución de 1925 consagró algunos derechos laborales a los cuales se agregaron otros por una reforma constitucional en 1971.

El Artículo 19 n° 16 de la Constitución de la República de 1980 – en adelante CPR – se garantiza la "libertad de trabajo" en el sentido que el trabajador puede, libremente elegir su trabajo. El Estado no garantiza un trabajo, sólo la libertad de elegirlo.

Por otro lado la CPR también garantiza la “libre contratación” en el sentido que el empleador o las empresas pueden contratar libremente sin que nadie lo imponga.

Se señala que el trabajo debe tener una justa retribución. Pero no indica qué es lo que se entiende por justa retribución.

Lo único que establece la ley es una regulación mínima, que es un “ingreso mínimo mensual” para los dependientes del sector privado. Cada año se aumenta el ingreso mínimo por ley de iniciativa del Presidente de la República.

En el mismo artículo 19 n° 16, se establece una prohibición de discriminación en el trabajo y se señala que las únicas discriminaciones válidas se refieren a la CAPACIDAD e IDONEIDAD del trabajador, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad en determinados casos.

En cuanto a la discriminación el artículo 2 del Código del Trabajo señala que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de: raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tienen por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo.

La inspección del trabajo está facultada para multar al empleador que incurre en discriminación.

El mismo código señala que NO se considera discriminación las preferencias, distinciones o exclusiones basadas en las calificaciones exigidas para un empleo.

En el mismo artículo 2 del código, señala que el empleador no puede condicionar la contratación a la ausencia de obligaciones económicas, bancarias, financieras o comerciales que aparezcan en registros, ni tampoco puede exigir declaración o certificado al respecto salvo en el caso en los trabajadores que tengan facultades de administración (gerentes, por ejemplo), y también respecto de los trabajadores que tengan a su cargo administración o custodia de dineros o valores.

Siguiendo con el artículo 19 n° 16 de la CPR se establece que ninguna clase de trabajo puede ser prohibido, salvo que se oponga a la moral, seguridad o salubridad pública, o que asó lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Ninguna ley o autoridad puede exigir la afiliación u organización como requisito para efectuar un trabajo, esto quiere decir que actualmente no se exige afiliarse a un sindicato para desempeñar un trabajo.

Se establece en la CPR la negociación colectiva con la empresa con que se labore. La negociación colectiva es un proceso que vincula a uno o más sindicatos o grupos de trabajadores con la o las empresas en que laboran con el objeto de obtener mejores remuneraciones y condiciones de trabajo para un

plazo determinado. Si bien la CPR consagra este derecho, el Código del Trabajo establece algunos casos en que trabajadores y empresas determinadas NO pueden negociar colectivamente (las empresas del Estado, por ejemplo).

En cuanto al derecho a huelga la CPR establece que no pueden declararse en huelga los funcionarios del Estado y de las Municipalidades. En el artículo 19 n° 19 de la CPR se consagra el derecho a constituir sindicatos. La CPT optó por el sistema de registro para constituir un sindicato. Consistente en que la directiva elegida por el sindicato presente en la Inspección del Trabajo el acta de constitución del sindicato y una copia del estatuto y el inspector no podrá negarse a recibir la documentación. Desde ese mismo momento adquiere Personalidad Jurídica.

## B.- La Ley

La principal ley en materia laboral es el Código del Trabajo.

Desde comienzos del siglo pasado, se comienzan a dictar leyes laborales. Dictándose el mayor número en 1924, en el gobierno de Arturo Alessandri. Este Presidente encargó a especialistas proyectos de leyes laborales, los que se sometieron a la aprobación del congreso el cual rechazó estos proyectos. Pero fueron aprobados inmediatamente en septiembre de 1924 por la presión militar en el "ruido de sables".

En 1931, se dictó el primer Código del Trabajo que refundió todas las leyes sueltas.

Durante el gobierno militar se dictaron importantes leyes laborales que se mantienen hasta el momento. Introduciendo varios cambios, reflejados en la actual CPR. Estas leyes en general, flexibilizaron la normativa existente.

En 1987, se dictó el segundo Código del Trabajo del país que refundió las leyes hasta el momento.

El último Código del Trabajo es de 2003.

## C.- El Reglamento

Este detalla la ley y emana de la Potestad Reglamentaria, en materia laboral, existen varios reglamentos (el que se refiere a las vacaciones, por ejemplo).

## D.- Los Tratados

Actualmente, son cada vez más importantes estos tratados ya que, la globalización de la economía implica un mayor traslado de trabajadores de un país a otros, lo cual genera problemas que se solucionan en los tratados.

Se han suscrito varios tratados de comercio, en ellos se acostumbra a establecer las denominadas "cláusulas sociales". Que implica un compromiso de

los Estados que suscriben el tratado, de respetar los principios y derechos mínimos que establece la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo surgió en 1919 para la protección de los trabajadores de todo el mundo, para establecer principios y derechos básicos que se deben respetar.

La representación ante este organismo es tripartita ya que a la conferencia anual, asisten por cada país miembro, representantes del gobierno, empresarios y de los trabajadores. Ahí se adoptan los Convenios que deben ser aprobados por el Congreso en cada país para tenga valor de ley.

#### E.- La Costumbre

En el derecho laboral el único caso en que Código del Trabajo se remite a la costumbre se refiere a los trabajadores embarcados en una nave, en que si no se ha firmado el contrato, la remuneración será la que se otorgue a los que trabajan en un cargo similar en el puerto de embarque.

#### F.- La Jurisprudencia

- La jurisprudencia judicial que emana de los tribunales de justicia sólo tiene efectos en el caso en particular y no en los demás. Aunque varios fallos reiterados en un mismo sentido por los tribunales superiores es una presión moral para un juez de menor rango.

- La jurisprudencia administrativa en materia laboral emana de la "Dirección del Trabajo", quien a través de los dictámenes del Director Nacional del Trabajo interpreta la ley laboral. Estos dictámenes son obligatorios de cumplir para los funcionarios de la dirección del trabajo pero NO para el empleador ya que puede reclamar ante la misma Dirección del Trabajo o ante los Tribunales del Trabajo el dictamen que lo perjudica

### Fuentes especiales del Derecho del Trabajo

Son los "instrumentos colectivos del trabajo" y el "reglamento interno de la empresa"

Estas dos fuentes se aplican solamente al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, y NO a otras ramas del derecho.

Instrumentos Colectivos del Trabajo: contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales.

Estos instrumentos ponen término a una negociación colectiva entre la empresa y el sindicato y establecen por un plazo determinado mejores remuneraciones y condiciones de trabajo que las pactadas en un contrato individual de trabajo.

Estos instrumentos colectivos al igual que el reglamento de la empresa, son fuente especial debido a que se establecen en estos documentos derechos no estipulados en las leyes o derechos superiores a los consagrados en las leyes.

Así por ejemplo, en un instrumento colectivo se puede pactar que la empresa pagará una asignación de natalidad o nupcialidad en caso de nacimiento de un hijo del trabajador o de matrimonio del trabajador. Estos derechos no se otorgan por ley, por lo que su fuente es el instrumento colectivo que lo establece. También se puede establecer en estos instrumentos un monto de asignación familiar, superior al que otorga la ley. En este caso, se otorga un derecho superior al legal, en cuanto a su monto.

Reglamento Interno: la segunda fuente especial del derecho del trabajo es el reglamento interno de orden, higiene y seguridad (Art. 153 y SS del Código del Trabajo). Este reglamento es obligatorio para las empresas que cuentan en forma permanente con diez o más trabajadores y se redacta por el empleador. El cual, debe publicarlo en dos lugares visibles de la empresa durante treinta días corridos, para que tomen conocimiento de el los trabajadores y el sindicato si lo hubiera. Dentro de este plazo, pueden reclamar ante la inspección del contenido del reglamento.

Si en el plazo de treinta días desde que se publica no hay reclamos o si los hay, ha sido resuelto el tema con las modificaciones necesarias. Si correspondiere, una copia de este reglamento se debe presentar en la Dirección del Trabajo y en el Servicio de Salud del Ambiente dentro de cinco días desde que comienza a regir el reglamento.

Contenido del Reglamento Interno:

1. Las horas de trabajo y los turnos, si los hay,
2. Descansos dentro de la jornada,
3. Tipos de remuneración de la empresa,
4. Día, hora y lugar de pago de la remuneración,
5. Obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores en las empresas,
6. Designación de los cargos ejecutivos, ante quienes los trabajadores pueden plantear sus peticiones, reclamos, sugerencias y consultas,
7. Normas especiales relativas a las diversas faenas, de acuerdo a la edad y el sexo del trabajador,
8. Se debe establecer en el reglamento la forma de comprobar el cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio, de Cédula de Identidad, haber cumplido la obligación escolar.

9. Normas de prevención de higiene y seguridad, para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales,
10. Sanciones que se pueden aplicar a los trabajadores que infringen el reglamento y que pueden consistir en: amonestaciones verbales o escritas y multas hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador.

Las multas van en beneficio del servicio de bienestar de la empresa y si no lo hay, del sindicato. Si tampoco existe, las multas van en beneficio del SENCE.

10. Por último, el reglamento debe establecer la forma en que el empleador ejecute las revisiones y controles a los trabajadores para evitar robos de bienes de la empresa, consumo de alcohol y drogas en el trabajo. *El empleador puede revisar a todos por igual o bien a algunos por un sistema de sorteo que debe establecerse en el reglamento y, en todo caso, estos controles deben ejercerse de manera objetiva, impersonal, garantizándose el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, tales como el derecho a la honra, a la intimidad, dignidad y a la vida privada.* Esto dice relación con el Art. 5 del Código del Trabajo, el que señala que el ejercicio de las facultades que la Ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores.

### Principios del Derecho del Trabajo.

Estos principios son postulados o líneas directrices que inspiran y definen el sentido y el alcance de las normas laborales, y sirven al juez y al intérprete en general, para determinar el verdadero sentido de las leyes y los acuerdos entre las partes cuando se suscitan diferencias.

Estos principios cumplen dos funciones: una función informadora, ya que inspiran al legislador en la creación de la ley y, una función interpretadora, como criterio orientador del juez o del intérprete cuando se busca el verdadero sentido de la ley.

- *Principio Pro Operario:* este se refiere fundamentalmente que orienta al Derecho del Trabajo, ya que responde objeto de establecer un amparo y protección, preferentemente al trabajador. Este principio se fundamenta en la razón de ser del Derecho del Trabajo que históricamente surgió como consecuencia de la libertad de contratación entre personas con desigual poder, lo cual condujo a ciertos excesos a tal punto que el legislador no pudo mantener más la ficción de la igualdad entre las partes del contrato y tendió a la compensar esa desigualdad económicamente desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable al trabajador, para nivelar la desigualdad económica.

Este principio pro operario, implica que cuando el sentido de la ley NO es claro, se resolverá a favor del trabajador.

- *Principio de la Norma más favorable:* es una manifestación concreta del principio pro operario y se refiere a que hay una norma aplicable pero tiene varios sentidos y probablemente el más favorable al trabajador.

Cuando hay varias normas aplicables a un caso concreto, se aplica la norma más favorable al trabajador.

- *Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales:* en el Art. 5 del Código del Trabajo, se establece que los derechos establecidos en las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo. Se puede renunciar durante la vigencia de la relación a los derechos que sean superiores a los mínimos establecidos en las leyes laborales.

Por ejemplo, si la remuneración es superior al ingreso mínimo mensual, el trabajador podría, si se lo piden, renunciar a todo o parte del monto que exceda del ingreso mínimo, pero no puede renunciar a percibir el sueldo mínimo.

Los derechos laborales se pueden renunciar por el trabajador cuando termina la vigencia del contrato y esto se permite con la finalidad de facilitar un acuerdo ante las partes al terminar el contrato y evitar un juicio.

- *Principio de Continuidad de la relación laboral:* el objetivo es que las relaciones laborales se mantengan en el tiempo, indefinidamente. Se debe considerar que el Contrato de Trabajo es de "tracto sucesivo", es decir, que esta relación no se agota en la realización de un acto, sino que dura en el tiempo.

Este principio, tiene los siguientes alcances y proyecciones:

- . La preferencia del legislador por los contratos de duración indefinida, ya que al ser una relación permanente en el tiempo, sin una fecha de término, le da una mayor estabilidad al trabajador.
- . Lo cual se traduce en una mayor productividad y por otro lado, un contrato indefinido.
- . Le otorga mayores derechos al trabajador. Así por ejemplo, la indemnización por años de servicio si el contrato ha regido por un año o más y el despido no es imputable al trabajador.
- . También la antigüedad da derecho a más días de vacaciones (feriado progresivo).

## El Contrato de Trabajo

Este puede ser: *indefinido*, es decir, sin una fecha de término determinada o a *plazo fijo por obra o faena*.



*El Contrato a Plazo Fijo:* tiene una duración predeterminada y no puede, exceder de un año, salvo el caso que se contrate a un gerente, profesional o técnico. En ese segundo caso, el contrato a plazo fijo puede tener una vigencia máxima de dos años.

Los siguientes hechos, transforman el contrato de plazo fijo en indefinido:

- La segunda renovación de un contrato de plazo fijo lo transforma automáticamente en indefinido. En consecuencia, este contrato a plazo fijo sólo se puede renovar una sola vez, a través de un documento firmado por ambas partes.
- El hecho de continuar prestando servicios una vez vencido el plazo del contrato, se transforma en indefinido.
- Si se prestan servicios discontinuados en virtud de tres o más contratos a plazo fijo, durante doce o más meses, en un período total de quince meses contados desde el primer día del primer contrato, se presumirá legalmente como contrato indefinido.

*Contrato por obra o faena:* es decir, se contrata para prestar servicios en una obra o faena determinada, sin sabe en forma concreta la fecha de término pero ese contrato culmina cuando se termina la obra para la cual se contrató.

Siguiendo con el principio de continuidad laboral para admitir transformaciones al contrato, las partes de común acuerdo puede, modificar el contrato en cuanto a remuneraciones, jornada, etc. Siempre que no se vulneren los derechos mínimos que establece el código, que son irrenunciables.

Por otro lado el empleador, en forma unilateral, de acuerdo al Art. 12 del Código del Trabajo, puede modificar la jornada, lugar de trabajo y la función.

El Contrato de Trabajo se mantiene a pesar de que alguna cláusula sea nula, por ejemplo, se estipula que la remuneración por jornada completa va a ser de \$100.000. Esta cláusula específica es nula, ya que vulnera un derecho mínimo, en el sentido de que nadie puede recibir menos de un ingreso mínimo mensual. (Hoy de \$127.500).

Prolongación del Contrato en caso de cambio del empleador.

En el Art. 4 del Código del Trabajo, se consagra el principio de continuidad de la empresa, al señalar las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa. NO alteran los derechos



y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos, individuales o colectivos que mantendrán su vigencia y continuidad con el nuevo empleador.

Esto quiere decir que, si el empleador vende la empresa o cambia de nombre o de socios, etc. NO se pone término al contrato y el nuevo dueño de la empresa DEBE mantener los derechos y obligaciones del contrato de trabajo.

## Sujetos del Contrato de Trabajo

EMPLEADOR: es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

TRABAJADOR: es una persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación en virtud de un contrato de trabajo. (nota: no se puede delegar el trabajo).

EMPRESA: en el Art. 3 del Código del Trabajo, se define la empresa para los efectos laborales y provisionales y es: toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales y culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Nuestro Código del Trabajo, confunde lo que es empresa y empleador.

En cuanto a los elementos de la empresa, estos son:

- Los medios personales; son los que cuenta la empresa y producen o prestan el servicio.
- Los medios materiales; son los bienes físicos con que cuenta la empresa para producir, el terreno, materias primas, etc.
- Los medios inmateriales; son aquellos bienes que la empresa requiere para producir. Estos son imperceptibles: patentes comerciales, industriales, fórmulas o modelos comerciales patentados, el derecho de llave, etc.
- La dirección de la empresa; como toda organización requiere una o más personas que la dirijan o administren. Por regla general es el empleador como dueño de los medios de producción, quien dirige la empresa pero puede delegar esta función en un representante, como el gerente.

En cuanto a los fines de la empresa, estos NO sólo pueden ser económicos, sino que también, culturales, sociales o benéficos. *Así el Hogar de Cristo y Bomberos* son empresas para el Derecho Laboral y deben cumplir con el Código del Trabajo.

- El Art. 4 inciso 1º del Código del Trabajo, establece una presunción de derechos, es decir, no admite pruebas en contrario. En el sentido que representa al empleador y en tal carácter obliga a éste con los trabajadores: el gerente, el administrador, el capitán de barco y en general, la persona que ejerce funciones de dirección o administración por cuenta por representación de una persona natural o jurídica.

Esta presunción de derecho es conveniente para el trabajador, ya que cuando se presenta una demanda a un tribunal o un reclamo a la Inspección del Trabajo, requiere señalar el nombre del representante de la empresa y basta con indicar el nombre de quién da las órdenes (jefe directo), y no necesita buscar escrituras quien es el dueño, accionistas, directores, etc.

## Contrato Individual de Trabajo

Art. 7 y SS del Código del Trabajo

En el Art. 7 se define al Contrato individual de trabajo como toda prestación de servicios en los términos indicados en dicho artículo. Este artículo, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Cuando no se ha escriturado el contrato, este se puede probar a través de sus elementos. Principalmente por la subordinación y la dependencia del trabajador.

Los siguientes servicios NO dan lugar a un contrato de trabajo:

Práctica profesional de un alumno egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional. En este caso, la empresa está obligada sólo a proporcionar colación y movilización o una asignación compensatoria de dichos gastos.

Los servicios prestados por personas en forma discontinua o esporádica a domicilio (por ejemplo, el jardinero que va a la casa).

El Contrato individual de trabajo es consensual, se perfecciona por el acuerdo de las partes, respecto a la remuneración y los servicios, pero se exige su escrituración por motivos de prueba.

Si el empleador no hace constar por escrito el contrato dentro de quince días corridos desde el ingreso al trabajo, o dentro de cinco días en los contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 1 a 5 UTM.

Si el trabajador se niega a firmar el contrato, el empleador debe enviar el contrato a la inspección del trabajo para que esta requiera la firma del trabajador y si este insiste en su actitud puede ser despedido sin derecho a indemnización a menos que se pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las escritas.

La falta de un contrato escrito, hace presumir legalmente que son cláusulas del contrato las que declara el trabajador.

Cláusulas del contrato de trabajo:

Permitidas: son las del artículo 10 del Código que son las cláusulas mínimas y obligatorias de todo contrato.

Prohibidas: dicen relación con la renuncia a los derechos mínimos que establece la ley laboral, por lo que no pueden ser pactadas por el contrato y si de hecho se pacta una cláusula prohibida, la cláusula es nula y se reemplaza automáticamente con el derecho mínimo.

Expresas: son las que se encuentran escrituradas en el contrato.

Tácitas: estas cláusulas no están reconocidas en la ley, pero si por la doctrina y la jurisprudencia y se refieren por un lado a beneficios que el empleador otorga en forma permanente sin estar obligado por ley o contrato. Y por otro lado, en el caso del trabajador que realmente una función en forma permanente aunque NO esté obligado por ley o por el contrato.

Estas cláusulas se entienden incorporadas tácitamente al contrato aunque no estén escrituradas. Pero tienen el mismo valor que una cláusula escrita, ya que no pueden ser modificadas o dejadas sin efecto sin el acuerdo de las partes.

Cláusulas del Contrato de Trabajo.  
Art. 10 del Código del trabajo

### *1. Lugar y Fecha del contrato.*

En cuanto al lugar de celebración de un contrato cabe tener presente que si se hace cambiar de ciudad de residencia al trabajador en virtud de un trabajo, el empleador está obligado a pagar los gastos de traslados y mudanza del trabajador y su familia. Al término del contrato también se pagará estos gastos. Salvo que el trabajador haya renunciado o haya puesto termino por su culpa.

En cuanto a la fecha del contrato, esta fecha en que se suscribe el contrato no necesariamente coincide con la fecha de inicio del servicio.

### *2. La individualización de las partes, nacionalidad, fecha de nacimiento y de ingreso a los servicios*

En cuanto a la nacionalidad del trabajador la importancia que tiene al estipularlo en el contrato es para el cálculo del porcentaje de trabajadores chilenos y extranjeros en la empresa. Ya que según el Art. 19 del código en las empresas de más de 25 trabajadores, el 85% a los menos deben tener nacionalidad chilena y el 15% solamente extranjeros

Para el cómputo se siguen las siguientes reglas:

- Se toma en cuenta el número total de trabajadores en todo el país y no a las sucursales separadamente.
  - se excluye al personal técnico – especialista que no puede ser reemplazado por personal nacional. No se le considera extranjero.
  - Se considera chileno al extranjero cuyo cónyuge o hijos sean chilenos aunque el cónyuge chileno haya fallecido.
  - También se considera como chileno a los extranjeros residentes por más de cinco años sin tomar en cuenta las ausencias incidentales.

Existe un reglamento de Extranjería del Ministerio del Interior, que señala que el extranjero puede trabajar en Chile, siempre y cuando cuente con la autorización del Departamento de Extranjería y un certificado de residencia temporal o permanente. Para esa residencia o autorización se requiere previamente que el trabajador acompañe un Contrato de Trabajo firmado por el empleador y una carta notarial del empleador en la que conste la intención de contratar los servicios. Legalmente el Contrato sólo regirá una vez que se otorgue la autorización y la residencia.

- En el contrato obligatoriamente se debe estipular que el empleador deberá costear el pasaje de regreso al país de origen para el trabajador y su familia con la que llega al país una vez terminado el contrato.
- Existe una normativa que favorece a los profesionales y técnicos extranjeros en el sentido que no se le hacen los descuentos a su remuneración por sus cotizaciones provisionales e impuestos, solo es obligatorio que el empleador pague el seguro de accidentes del trabajo.
- En cuanto a la fecha de nacimiento del trabajador, tiene importancia para determinar si es o no capaz sin autorización el contrato de trabajo.

El Art. 13 y SS. Del código, señala que los menores de 18 años pueden trabajar en las siguientes condiciones:

Los menores de 18 y mayores de 16 años pueden celebrar el contrato si cuentan con la autorización expresa y escrita del padre, representantes del menor y a falta de estos, el inspector del trabajo. Los menores de 16 y mayores de 15 años, aparte de la autorización, requieren también haber aprobado 8° básico.

Los menores de 15 años, sólo pueden ser autorizados para actividades relacionadas con el teatro, cine, etc.

En caso que el inspector del trabajo detecte a un menor de edad trabajando sin la autorización le aplica una multa al empleador, pone término al contrato y ordena pagar todo lo que se adeuda al trabajador.

Contratos prohibidos para los menores.

Los menores de 18 años no pueden trabajar en cabaret u otros establecimientos en que se presenten espectáculos vivos. Salvo que tengan expresa autorización del representante legal y del juez de familia.

Tampoco pueden trabajar en lugares en que se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el establecimiento.

No pueden ser admitidos en trabajos que requieran fuerzas excesivas ni en los que pueda resultar peligroso a la salud, seguridad o moralidad del menor.

Los menores de 21 años no pueden ser contratados para trabajos mineros subterráneos, sin haber aprobado un examen de aptitud para trabajar en dichos lugares.

Los menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos en industrias y comercios entre las 22 y 07 horas. Salvo que allí trabajen solo familiares bajo la autoridad de uno de ellos.

Los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas al día.

Fecha de ingreso al trabajo. Es importante ya que desde esa fecha, surgen las obligaciones para las partes y comienza a contarse la antigüedad, para el derecho a indemnizaciones y vacaciones.

*3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que han de prestarse.*

El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias (poli funcionalidad).

*4. Monto, forma y periodo de pago de la remuneración.*

En cuanto al monto, este no puede ser inferior del mínimo legal para una jornada completa de 45 horas a la semana. Si la jornada es menor, la remuneración mínima se calcula proporcionalmente al número de horas de trabajo a la semana.

En cuanto a la forma de pago, se puede fijar un monto de remuneración por día, semana, quincena o por mes. Por unidad de medida realizada por monto por cada trabajo concreto que realiza el trabajador.

Periodo de pago, se puede pagar por día, semana a la quincena pero máximo por mes. Es decir, no puede pasar más de un mes entre uno y otro pago entre cada remuneración.

### *5. Duración y distribución de la jornada de trabajo.*

Se debe especificar en el contrato la hora de ingreso y salida del trabajo y, los días específicos de la semana en que se distribuirá la jornada.

La jornada máxima semanal es de 45 horas que se pueden distribuir en 5 ó 6 días a la semana y el máximo de horas diarias es de 10 horas de trabajo.

### *6. Plazo del Contrato; puede ser indefinido, a plazo fijo o por obra o faena.*

La modificación del contrato de trabajo por regla general todo contrato se modifica por el acuerdo de las partes mediante un documento firmado por ambas partes. Pero en el derecho laboral existe una importante excepción en el sentido de que el empleador tiene la facultad unilateral de modificar algunas cláusulas del contrato. Facultad que en Doctrina se conoce como *Ius Variandi*.

El empleador puede modificar unilateralmente las siguientes cláusulas del contrato de acuerdo al art. 12 del Código:

A. puede alterar la naturaleza de los servicios a condición de que se trate labores similares y que no importe un menoscabo al trabajador. La jurisprudencia ha señalado que el menoscabo no solamente puede ser económico sino social o moral.

B. se puede cambiar el lugar de trabajo con tal que el nuevo recinto quede dentro de la misma ciudad y no le cause menoscabo al trabajador.

C. se puede alterar la jornada diaria en el sentido de anticipar o postergar el horario del inicio del trabajo. En este caso, se requiere de un aviso previo de a lo menos treinta días y que existan circunstancias que afectan a toda o parte de la empresa que justifique este caso.

El trabajador afectado puede reclamar dentro de treinta días hábiles a contar de la fecha en que ocurrió el cambio o desde que se notifica el aviso. En el caso de la jornada, ante el inspector del trabajo y este se pronunciará si se cumplen o no las condiciones para el cambio. De la resolución del inspector se puede reclamar ante el juez del trabajo sea por el empleador o el trabajador.

Si el empleador necesita cualquier otro cambio, ya sea cambiar la función a una nueva que no sea similar a la anterior, modificar la jornada con más de 60 minutos o cambiar el lugar de trabajo a otra ciudad, requiere del consentimiento del trabajador.

La Jornada de Trabajo.  
Art. 21 y SS del Código.

La jornada de trabajo activa es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato, mientras que la jornada pasiva es el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

La tendencia mundial y chilena es de disminuir las horas de trabajo a objeto que el trabajador disponga de más tiempo para su familia y esparcimiento. En promedio en Europa se trabaja 40 horas a la semana pero sigue disminuyendo la jornada. En Francia por ejemplo, la jornada semanal en la industria es de 35 horas. Mientras que en Chile a contar del 1° de enero de 2005, se rebajó de 48 a 45 horas la jornada semanal.

## Duración de la Jornada de Trabajo

La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 45 horas a la semana, que se pueden distribuir en 5 ó 6 días a la semana. No pudiendo trabajarse más de 10 horas al día como jornada ordinaria o normal. Sin perjuicio de las horas extras.

Los siguientes trabajadores quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo. Es decir, no importa el número de horas que trabajen, no requieren registrar su asistencia y tampoco tienen derecho al pago de horas extras:

1. Gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración,
2. Los que trabajan sin fiscalización superior inmediata, es decir, no hay un control permanente del trabajador,
3. Los que prestan servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos,
4. Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajeros, cobradores y otros que no ejerzan sus funciones dentro de la empresa, sino que lo hacen fuera de ella,
5. Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves,
6. Los tele trabajadores, que son aquellos que trabajan en su domicilio mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Jornada Mayor  
Artículo 27 del Código.

Esta jornada mayor se aplica al personal de hoteles, clubes y restaurantes, salvo el personal administrativo, de cocina y lavandería, ya que ellos mantienen la jornada ordinaria.

Para que se aplique esta "jornada mayor", el movimiento diario debe ser notoriamente escaso y los trabajadores DEBEN mantenerse constantemente a disposición del público.



Esta jornada consiste en permanecer hasta 12 horas en el establecimiento al día y, dentro de esas horas debe descansar mínimo una hora para efectos de colación – 11 horas efectivas de trabajo –. Esta jornada no se puede distribuir en más de 5 días a la semana.

En caso de duda, si se cumplen o no los requisitos para esta jornada se puede recurrir a la Dirección del Trabajo y de su resolución la parte afectada puede reclamar ante el juez del trabajo.

#### Jornadas Especiales

Artículo 23 del Código – Trabajadores a bordo de naves pesqueras

Artículo 25 – 26 del Código – Trabajadores del transporte.

#### El Descanso Diario

Artículo 34 del Código.

La jornada diaria se divide en dos partes, dejándose entre ellas al menos, el tiempo de media hora para colación. La ley NO indica el tiempo máximo de colación. Pero la jurisprudencia ha fijado el máximo en 2 horas cuando se justifique por la salida de los trabajadores a almorzar a su casa.

Este tiempo de colación sea cual sea su duración NO se considera trabajado. NO SE PAGA y no se computa en la jornada, salvo el caso de la jornada mayor.

#### La Jornada Extraordinaria

Artículo 30 y SS del Código.

Jornada extraordinaria es la que excede el máximo legal o de la jornada pactada en el contrato si fuere menor.

Requisitos para trabajar horas extras:

1. No debe perjudicar la salud del trabajador,
2. El trabajo extraordinario es voluntario no es obligatorio, es decir, debe haber un acuerdo entre las partes al respecto, pero por excepción. El trabajador se encuentra obligado a laborar horas extras en 2 casos:

- *Artículo 24*, se refiere a los trabajadores de locales comerciales que pueden ser obligados por su empleador a trabajar horas extras en un máximo de 2 horas al día en períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. La ley no indica QUE se entiende por “períodos inmediatamente anteriores a las festividades”, pero la jurisprudencia ha señalado que este período es de una semana antes de las fiestas.

- *Artículo 29*, cuando se deban impedir accidentes o efectuar reparaciones impostergables en máquinas o instalaciones cuando sobrevenga una fuerza mayor o un caso fortuito o cuando se deba evitar un perjuicio a una empresa se puede exceder la jornada ordinaria y en este caso, se pagarán horas extras.

Esta obligación de trabajo extraordinario es una derivación del deber ético-jurídico de colaboración del trabajador al empleador.

3. Se debe celebrar un Pacto Escrito sobre horas extras que tendrá una vigencia NO superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes. En dicho Pacto, se deberán indicar las situaciones de carácter temporal que posibilitan el trabajo extraordinario. Si se trabajan horas extras sin previo pacto escrito, se deben pagar y el empleador podría ser multado por la inspección.

4. Las horas extraordinarias sólo se pueden trabajar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, por ejemplo, ausencia de trabajadores por vacaciones o licencias médicas, que hacen necesario que el personal esté trabajando horas extras. Ya no se pueden trabajar horas extras en forma permanente o todos los días como era antes de la reforma del 1º de diciembre de 2001. SOLO OCASIONALMENTE.

Las horas extras se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. En caso que no exista sueldo convenido, sino que sólo comisiones o en caso de que ese sueldo sea inferior a un ingreso mínimo mensual. El recargo del 50% se aplicará sobre el ingreso mínimo.

Las horas extras se pagan junto a la remuneración según el período de pago, pactado en el contrato.

Las horas extras tienen plazo máximo de cobro judicial de 6 meses ya que prescriben en ese plazo.

### El Control de la Asistencia

A objeto de controlar la asistencia y de determinar las horas trabajadas, el empleador debe llevar un registro que puede ser un Libro de Asistencia o un Reloj-Control con tarjetas de registro. Se recomienda que en estos registros no hayan borrones ni enmendaduras y se registre día a día la asistencia a la hora de ingreso al trabajo, al momento de salir a colación, al llegar de colación y al término de la jornada diaria, para evitar multas.

Cuando no sea posible el registro de la asistencia por el Libro o por el Reloj, la dirección del trabajo, de oficio o a petición de parte puede establecer un sistema especial de control de las horas de trabajo.

### La Jornada Bisemanal Artículo 39 del Código.

Se aplica cuando el trabajo se efectúa en lugares apartados de los centros urbanos y consiste en que se trabajan hasta 2 semanas in-interrumpidas al término de las cuales se deben otorgar los días de descanso que compensen los domingos y festivos de ese período, aumentados en uno. Para pactar este tipo de jornada debe haber un acuerdo de las partes.

## Jornada Excepcional de Trabajo

### Artículo 38 inciso final, del Código.

Consiste en que si hay acuerdo de las partes y se cumplen con normas de higiene y seguridad, el Director del Trabajo puede autorizar mediante resolución fundada, un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos por las características de la prestación de los servicios o el lugar donde se prestan los servicios no se pueden aplicar las normas de semana ordinaria.

La resolución que autoriza esta jornada es de un máximo de 4 años y se puede renovar si se mantienen los requisitos que se tuvieron en vista para autorizarla.

## El Descanso Semanal

### Art. 35 y SS.

La regla general es que los días domingos y festivos sean descanso, salvo respecto a las actividades que el Art. 38 del Código autoriza para trabajar en esos días. Son los siguientes:

1. En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito. Siempre que al reparación sea impostergable.
2. En las explotaciones o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos o por las necesidades que satisfacen.
3. En las obras o labores por su naturaleza sólo se pueden ejecutar en estaciones o períodos determinados – agricultura de temporada –.
4. Trabajos necesarios o impostergables para la buena marcha de una empresa.
5. A bordo de naves. Una vez que llegue a puerto la nave se dan los días de descanso que compensan los domingos y festivos en la nave.
6. Faenas portuarias, especialmente en la carga y descarga de producto de las naves.
7. En los establecimientos comerciales y de servicios pero sólo respecto del personal que atiende directamente al público. Es decir, el personal administrativo, como no atiende directamente el público, NO labora en domingo ni festivo.

El trabajo efectuado en domingos y festivos sólo se paga como extraordinario si se excede la jornada ordinaria.

El empleador debe compensar el trabajo en domingos y festivos, otorgado a la semana siguiente un día de descanso pagado por el domingo y uno por cada día festivo trabajado. Las partes pueden acordar que los días de descanso que excedan a uno a la semana se trabajen, pero en este caso, se paga como jornada extraordinaria esos días.

Los trabajadores de los numerales 2 y 7 del artículo 38 tienen derecho a que a lo menos se le otorguen dos domingos al mes de descanso. Este derecho no lo tienen los otros numerales (1, 3, 4, 5, 6), cualquiera sea la labor que desarrolle en domingos y festivos. No tienen derecho a descansar dos domingos al mes los trabajadores que se contraten por un plazo de 30 días o menos, aquellos cuya jornada ordinaria NO exceda de 20 horas semanales o se contraten para trabajar exclusivamente en sábados, domingos y festivos.

Ningún trabajador puede laborar siete días continuos ya que debe tener al menos un día de descanso cada seis días de trabajo.

El descanso comienza a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo o día de descanso en la semana. Y el día de descanso terminará NO ANTES de las 06 horas de la mañana al día siguiente al de descanso.

### Jornada Parcial de Trabajo

Art. 40 bis y SS.

El contrato de jornada parcial regula a aquellos que han convenido una jornada no superior a 2/3 de la jornada ordinaria (30 horas a la semana), para someterse a este tipo de contrato.

1. Se permite pactar horas extras (2 horas),
2. La jornada ordinaria diaria debe ser continua y sólo se puede interrumpir para colación por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora,
3. En el tema de las gratificaciones – parte de las utilidades de la empresa –, en el caso del Art. 50 se reduce proporcionalmente el monto a pagar por gratificación. Este contrato es más flexible que el de jornada completa, ya que las partes pueden pactar en el contrato distintas alternativas de distribución de la jornada. Por ejemplo; de lunes a jueves, martes a viernes, etc. No pudiéndose trabajar más de cuatro días a la semana en este tipo de contrato. El empleador debe avisar una semana antes, la alternativa de distribución de jornada elegida.
4. Este tipo de contrato no da derecho a semana corrida, es decir, al pago de los domingos y festivos de descanso para los trabajadores que son remunerados exclusivamente por día, por ejemplo: los comisionistas.

### Vacaciones o feriados

Art. 67 y SS

Es el derecho a descansar determinado número de días al año con el objeto que el trabajador recupere las energías gastadas durante un año de labores.

Para tener derecho a vacaciones se requiere haber completado un año o un nuevo de servicios. Se debe tener presente que, los períodos de licencia médica y maternal se consideran para todos los efectos legales como trabajados.

## Características del Feriado:

1. Corresponde a 15 días hábiles al año. Los días sábado aunque se trabajen se consideran inhábiles al igual que domingos y festivos.
2. El feriado debe ser continuo, es decir, no se puede interrumpir, salvo por acuerdo de las partes, se fraccione en lo que exceda 10 días hábiles.
3. El feriado puede acumularse hasta por 2 períodos continuos teniendo la obligación el empleador de otorgar el periodo más antiguo antes que se cumpla un tercer periodo de vacaciones.
4. El feriado o vacaciones es remunerado y la remuneración dependerá de si se recibe un sueldo o comisiones. Si la remuneración es fija, se calcula por los días de vacaciones ya que se divide el sueldo mensual por 30 días y se saca el valor diario. Si la remuneración es variable como en el caso de los comisionistas, se suma la remuneración de los últimos 3 meses y se divide por 3. Ese resultado se divide por 30 y el valor diario se multiplica por los días de vacaciones.
5. El feriado no puede compensarse en dinero sino que debe descansar efectivamente en ese periodo.
6. Por excepción se puede compensar en dinero las vacaciones en el caso del feriado proporcional y el progresivo.
7. Las vacaciones se otorgan con preferencia en primavera o verano. Existe un reglamento que señala que el trabajador que haya cumplido 1 año o un nuevo año de servicios le da derecho a vacaciones. Si quiere hacer uso de ese derecho, debe presentar una carta al empleador indicándole con anticipación de 30 días, la fecha en que desea salir de vacaciones. El empleador podrá negarse a esa fecha y cambiarla por otra si existen motivos justificados para ello.

## Tipos de vacaciones o feriados.

1. Feriado Base: corresponde a los días hábiles por año de trabajo.
2. Vacaciones proporcionales: consiste en compensar en dinero los días de vacaciones que correspondan al trabajador cuyo contrato termina por cualquier motivo sin haber completado un año de trabajo o un nuevo año si es antiguo.
3. Feriado Progresivo: consiste en que un trabajador ha prestado servicios continuos o discontinuos para uno o más empleadores por 10 años por lo menos. Ello le da derecho a un día de vacaciones adicional al feriado básico por cada 3 sobre una base de 10. No se pueden hacer valer más de 10 años trabajados con empleadores anteriormente al actual empleador para estos efectos. Los días adicionales al feriado progresivo, pueden ser compensados en dinero si es que las partes así lo acuerdan. Pagándose una cantidad de dinero que ellos acuerden por trabajar esos días.
4. Feriado Colectivo: consiste en que el empleador decide unilateralmente el cierre de toda o parte de la empresa por un mínimo de 15 días hábiles para

que el personal haga uso de las vacaciones en forma colectiva. En el caso del trabajador que aun no cumpla un año de trabajo como para tener derecho a vacaciones, se entiende que se le anticipa.

Las remuneraciones.

Art. 41 y SS.

Concepto: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Hay diversos beneficios que el empleador paga al trabajador y que no constituyen remuneración y que por lo tanto, esos montos se reciben líquidos por el trabajador, sin descuento de cotizaciones de seguro social, impuestos, etc.

Estos beneficios no remuneracionales son según el Art. 41, Inc. 2° los siguientes:

1. Asignación de movilización: tiene por objeto compensar el gasto en que incurre el trabajador al trasladarse a su trabajo o regreso a su casa.
2. Asignación de colación: compensa lo gastado en alimentación por el trabajador por el hecho de trabajar y no poder almorzar en su casa.
3. Asignación de caja: es un monto de dinero que las partes acuerdan cuando el trabajador recibe o administra dineros o documentos representantes de dinero, a objeto de compensar, aunque sea en parte al trabajador, por pérdidas respecto de las cuales tendrá que responder a la empresa.
4. Asignación de desgaste de herramientas: es un monto que paga la empresa al trabajador que labora en la empresa con sus propias herramientas que debe ser compensado.
5. Viáticos: es un monto que compensa lo gastado por el trabajador en alojamiento, comida, etc., cuando ha debido ir fuera de la ciudad por motivos de trabajo.

6. Prestaciones familiares legales: es un monto de dinero que financia el Estado para el mantenimiento de la familia del trabajador y se paga por cada hijo de él, hasta cierta edad.
7. Indemnización por años de servicio: corresponde a un tipo de remuneración por cada año de servicios a un empleador que despide al trabajador por una causal que de lugar a ese beneficio.

El monto de las asignaciones de colación, movilización, de caja, debe ser razonable y prudente, en proporción al cargo y la remuneración del trabajador, ya que, si los montos son excesivos para un cargo y remuneración determinada, ese exceso será remuneración sujeta a descuento.

No hay obligación legal para pagar movilización, colación y asignación de caja, sólo si se pacta en el contrato.

## Tipos de remuneraciones

1. El Sueldo, es un estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. El sueldo es la típica remuneración fija ya que permanece constante en el tiempo y no varía mientras no lo acuerden las partes o por ley se aumente el ingreso mínimo. El sueldo es en dinero y no en especies.
2. Sobresueldo, consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.  
Comisión, es un porcentaje sobre el precio de venta que efectúe el trabajador. Para que exista el derecho a la comisión debe haberse señalado en el contrato y otro documento que el trabajador tendrá derecho a la comisión y especificando el porcentaje de esa comisión. El porcentaje de comisión se aplica sobre el valor neto del precio de venta efectuadas por el trabajador, es decir, excluyendo el IVA. La comisión se paga aunque la venta haya producido pérdidas al empleador.
3. Participación, es un porcentaje de las utilidades de la empresa o una sección de ella. Al igual que la comisión requiere ser pactada para tener derecho a ella, el porcentaje de participación se aplica sobre valor neto de la utilidad, es decir una vez pagado el impuesto a la renta por esa utilidad.
4. Gratificación, corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. Tanto en la participación como en la gratificación se otorgan utilidades al trabajador. La diferencia está en que la participación es voluntaria y la gratificación obligatoria.

La enumeración que hace el artículo 42 sobre los tipos de remuneración no es taxativa ya que existen otros tipos de remuneración, como por ejemplo, los bonos.

Siguiendo con el tema de las remuneraciones el derecho a semana corrida. Consiste en el derecho al pago de los días de descanso de los trabajadores



remunerados, exclusivamente por día. Como por ejemplo puramente a comisiones.

El monto a pagar por cada domingo o festivo se calcula dividiendo lo ganado en la semana por el número de días en que legalmente debió trabajar.

Las gratificaciones como ya se dijo, es una parte de las utilidades que el empleador paga a sus trabajadores.

#### Hipótesis A. Semana de Lunes a Viernes

$$\begin{array}{lcl} \text{L} - \text{V} = \frac{50.000_{\text{pesos}}}{5_{\text{días}}} = 10.000_{\text{pesos}} \\ \text{(lunes a viernes)} & & \text{por cada día de descanso o festivo} \end{array}$$

#### Hipótesis B. Semana de Lunes a Viernes pero si el empleado falta el día lunes

$$\begin{array}{lcl} \text{M} - \text{V} = \frac{40.000_{\text{pesos}}}{5_{\text{días}}} = 8.000_{\text{pesos}} \\ \text{(martes a viernes)} & & \text{por cada día de descanso o festivo} \end{array}$$

Requisitos para que un empleador se encuentre obligado a gratificar a sus trabajadores:

1. La empresa DEBE PERSEGUIR FINES DE LUCRO. Si una institución no persigue fines de lucro por tener fines benéficos, sociales, culturales. No está obligado a gratificar. El código obliga a las cooperativas a gratificar no obstante que no persigan fines de lucro.
2. La empresa debe estar obligada a llevar libros de contabilidad. No todo empresario, comerciante o profesional está obligado a llevar contabilidad. Así por ejemplo, el Código Tributario señala que los pequeños contribuyentes, entre ellos, los pequeños mineros, dueños de vehículos de transporte, talleres artesanales, etc. Que no suponen un cierto monto de ventas anuales, pagan un impuesto único cualquiera sea su utilidad o pérdida.
3. La empresa debe obtener utilidades en su giro, es decir, utilidades con los negocios normales de la empresa. No se consideran para efectos de gratificación las utilidades obtenidas en negocios que no son del giro sino que es una actividad esporádica. Por ejemplo; una fábrica de zapatos pero que vende una propiedad, no se considera como utilidad de lo que no es del giro, que es vender zapatos.

Existen dos sistemas legales de gratificaciones, que el empleador debe optar por uno de ellos.

El primer sistema es el del artículo 47; consiste en que la empresa otorga el 30% de la utilidad a los trabajadores. La utilidad es la que resulte de la liquidación que practica el S.I.I. Para la determinación del impuesto a la renta,

sin deducir las pérdidas de los años anteriores. A la utilidad se le descuenta el 10% del capital propio del empleador.

A. Utilidad	:	50.000.000
B. Capital Propio	:	100.000.000
C. 10% Capital Propio:		10.000.000
Utilidad		50.000.000
- 10% capital propio		- 10.000.000
<u>Resultado</u>		<u>40.000.000</u>
40.000.000 utilidad líquida y se otorga		
el 30% a los trabajadores: 12.000.000		
entre los trabajadores.		

El segundo sistema legal de gratificaciones es el del artículo 50; consiste en que el empleador paga por gratificaciones el 25% de lo ganado por remuneraciones en el año con un tope anual por trabajador de 4.75 ingresos mínimos mensuales (aprox. 600.000).

Si el pago es anual, se debe pagar el 2 de mayo de cada año ya que durante el mes de abril se presenta la declaración anual de impuesto a la renta, donde se determina si hay pérdida o hay utilidad.

La protección a las remuneraciones

Consisten en ciertas medidas que toma el legislador para garantizar al trabajador que reciba su remuneración y se eviten descuentos ilegales.

1. las remuneraciones se debe pagar en día de trabajo entre lunes y viernes en el lugar donde se presten los servicios y dentro de la hora siguiente al término de la jornada del día de trabajo en que corresponde el pago. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

2. La inembargabilidad. Nunca se pueden embargar las cotizaciones provisionales. En cuanto a las remuneraciones se pueden embargar hasta un 50% en los siguientes casos:

A.- Pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente,

B.- Por defraudación, hurto o robo cometido por el trabajador en el ejercicio de su cargo en contra del empleador.

C.- Por remuneraciones adeudadas por el trabajador a personas que hayan estado a su servicio como dependientes.

Por cualquier otra causa distinta a las señaladas se puede embargar la remuneración hasta en un 100% de la parte de ella que exceda las 56 UF mensuales.

3. las deducciones a la remuneración; existen tres tipos de descuento.

A.- Descuentos obligatorios que el empleador debe efectuar a la remuneración. Ellos son; las cotizaciones provisionales, impuesto a la renta, cuotas sindicales, cuotas de crédito social por préstamos de una caja de compensación y obligaciones con órganos públicos.

B.- Descuentos habitacionales; si el trabajador lo solicita, el empleador está obligado a descontar de la remuneración hasta un máximo de un 30% de ella a objeto de pagar dividendos por la adquisición de una vivienda o una cantidad para depositar en una cuenta de ahorro para la vivienda.

C.- Descuentos para pagos de otra naturaleza, si el trabajador lo solicita y el empleador lo acepta, se puede descontar hasta un 15% de la remuneración para pagos de cualquier naturaleza. Por ejemplo, para el pago de deudas en casas comerciales, cuotas de créditos bancarios, para cualquier otro pago.

4. El trabajador puede establecer que una cantidad de su remuneración se asigne para la manutención de su familia autorizando al empleador a pagar esa cantidad para el cónyuge o conviviente.

5. La mujer casada puede percibir hasta el 50% de la remuneración de su marido en caso que el juez del trabajo declare a su marido VICIOSO.

6. En caso de fallecer el trabajador, las remuneraciones adeudadas se pagan a la persona que se hizo cargo de los funerales hasta su costo, si queda un saldo se pagan al cónyuge, hijos o padres.

El monto que exceda 5 U.T.A. (unidades tributarias anuales), el empleador lo pagará una vez que se le presente la posesión efectiva del trabajador, en cuyo inventario se incluya el monto adecuado.

7. En caso de quiebra de la empresa, las remuneraciones adecuadas imposiciones, etc. Goza de preferencia para su pago, es decir, se paga antes que otras deudas de la empresa.

En cuanto a las indemnizaciones por término del contrato, también gozan de preferencia, pero en este caso, hasta tres ingresos mínimos mensuales de remuneración y con el límite de 10 años de servicio. El exceso si es que lo hay, se considera CRÉDITO BALISTA, es decir, se paga si es que queda dinero después de haber pagado los créditos privilegiados.

8. El libro de remuneraciones, todo empleador con cinco o más trabajadores debe llevar un libro auxiliar de remuneración que debe ser timbrado por el S.I.I. la importancia de llevar este libro es que sólo las remuneraciones que consten en el libro se considerarán como gasto en la contabilidad.

9. Cuando el empleador retarda el pago de la remuneración, indemnizaciones, etc. Estos montos se pagan reajustados por la variación del IPC entre el mes

anterior al mes en que se debió pagar el mes anterior al mes que se pagó.

Por ejemplo, si hoy 2 de mayo se paga "enero 2006", se aplica a esa remuneración el IPC de diciembre a abril.

Las sumas reajustadas generan el interés máximo permitido para operaciones reajustables desde la fecha en que se debió pagar hasta que se paga.

10. Contratistas y Sub-Contratistas. Un contratista es una persona natural o jurídica que con sus trabajadores, produce o presta servicios a una empresa que se lo encarga. Un Sub-contratista es una persona natural o jurídica que con sus trabajadores produce o presta un servicio a un contratista que se lo encargó.

El dueño de la obra o empresa será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales que afectan a los contratistas a favor de sus trabajadores. También responderán cuando el subcontratista NO cumpla con las obligaciones laborales y provisionales de sus trabajadores.

También el contratista responde por las obligaciones laborales y provisionales que no cumpla el subcontratista.

El trabajador al entablar la demanda en contra del contratista o sub-contratista. Podrá demandar también subsidiariamente al dueño de la empresa que encargó la obra o faena.

El dueño de la empresa puede pedir información al contratista sobre el monto y el cumplimiento de las obligaciones laborales y provisionales. El mismo derecho le asiste al contratista respecto del sub-contratista.

Si no se acredita el cumplimiento o cuando el dueño de la empresa es demandado, podrá retener el monto de lo NO cumplido de lo que haya que pagar al contratista.

## Terminación del Contrato de Trabajo

Art. 159 y SS.

En nuestro país existe la estabilidad relativa en el empleo, ya que el trabajador permanecerá en su puesto de trabajo mientras mantenga su buen comportamiento. No obstante ello, el empleador siempre tiene la facultad de despedir por "necesidades de la empresa" con indemnización.

*Causales de terminación del contrato de trabajo.*

Causales del artículo 159 del Código del Trabajo que no dan derecho a indemnizar por años de servicio.

1. Mutuo acuerdo de las partes: como cualquier contrato, por la voluntad de las partes se puede terminar.
2. Renuncia del trabajador con aviso al empleador con a lo menos 30 días de anticipación: el trabajador que renuncia debe presentar una carta en tal sentido firmada ante notario o el inspector del trabajo. Si no es así, no tiene valor la renuncia. Si no se da el aviso con 30 días de anticipación, el empleador puede demandar en un juicio civil los daños que le ocasionó esta renuncia.
3. La muerte del trabajador: el contrato de trabajo no es transmisible, es "in tuito personae", se ha celebrado en base a la confianza de la persona del trabajador. En consecuencia, termina con la muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
5. Conclusión del trabajo o servicio que DIO origen al contrato.
6. Caso fortuito o Fuerza Mayor: por ejemplo, un incendio no intencional que destruya la empresa y que impida continuar produciendo.

Causales de terminación del contrato del artículo 160 del Código.

Estas causales tampoco dan derecho a indemnización por años de servicio, a menos que el juez declare injustificado el despido.

1. Algunas conductas indebidas de carácter grave debidamente comprobadas:

*a.- Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.* Probidad es corrección y honradez en el actuar. Se incurre en falta de probidad cuando el trabajador roba, hurta o estafa al empleador de distintas maneras.

*b.- Vías de hecho ejercidas por el trabajador.* Vías de hecho implican una pelea física con golpes y lesiones. Cualquiera sea el motivo que un trabajador le pega y el otro responde a la agresión, se despide a quien inició la pelea y al otro no, pues respondió por legítima defensa.

*c.- Injurias proferidas por el trabajador al empleador.* En el caso que un trabajador insulte con garabatos al empleador o le impute un hecho falso será o no causal de despido dependiendo del lenguaje y el trato acostumbrado en ese ambiente.

*d.- Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.*

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el contrato. Por ejemplo, el trabajador que labora en una fábrica de zapatos y se dedica en su casa y fuera de la jornada también a fabricar zapatos a menor costo. Le hace competencia desleal al empleador.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante 2 días seguidos, 2 lunes en el mes o un total de 3 días discontinuos durante un mes calendario. También la falta injustificada o sin aviso del trabajador que

tenga a su cargo una faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

La inasistencia se puede justificar de varias formas, como por ejemplo, una licencia médica, certificado médico, comprobante de atención en un centro de salud, etc.

#### 4. Abandono de trabajo:

a.- Salida intempestiva o injustificada del lugar de trabajo durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador.

b.- La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. Se trata de órdenes respecto a una función que le corresponda al trabajador según contrato o cláusula tácita.

5. Actos u omisiones por negligencia del trabajador afecten la seguridad o el funcionamiento de la empresa o la seguridad y salud de los trabajadores.

6. Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, máquinas, etc. – donde hay dolo –

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Es una causal amplia, en la que caben diversos hechos o faltas del trabajador. Ejemplo, atrasos reiterados en el horario de ingreso al trabajo, ingresar a trabajar bajo la influencia de sustancias psicotrópicas o consumirlas dentro de la jornada.

Normalmente el juez ante un despido por estas causal considerará la antigüedad del trabajador. Los perjuicios a la empresa y, si se trata de un hecho aislado o reiterado en el tiempo.

Causales de terminación del Contrato de Trabajo del artículo 161 del Código.

1. El empleador puede despedir invocando las “necesidades de la empresa” tales como: la racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en el mercado o en la economía que hagan necesario el despido.

2. El desahucio del empleador, implica que el empleador cuando quiera, puede despedir a un trabajador de confianza SIN justificar el motivo. Antiguamente, esta causal se aplicaba a todo trabajador pero desde hace unos años atrás, sólo se puede despedir por ella a los gerentes, sub gerentes, administradores, etc. Y, a los trabajadores de casa particular.

En el caso de despido por “necesidades de la empresa” y desahucio, el empleador puede despedir inmediatamente, sin aviso, en cuyo caso deberá pagar un mes de remuneración como indemnización sustitutiva del aviso previo de despido. O bien, puede enviar una carta certificada de despido con 30 días de anticipación al trabajador y con copia a la inspección del trabajo. Si el

empleador prestó servicios por un año o más, tendrá derecho a indemnización por años de servicio.

*Pero, el trabajador de casa particular NO tiene derecho a indemnización por años de servicio. A cambio, tiene una indemnización que le entrega la AFP cuando lo despida. La AFP entrega el dinero, que el empleador ha ingresado a una cuenta especial de la AFP en base al 4.11% de la remuneración hasta por 11 años de servicio.*

## Despido indirecto

Consiste en que el trabajador pone término al contrato de trabajo invocando una causal imputable al empleador. 1, 5 ó 6 del Art. 160.

El trabajador envía una carta al empleador dentro de tres días hábiles después que termina el contrato, poniendo la causal y los hechos en que se funda, con copia a la inspección del trabajo.

El trabajador tiene un plazo de 60 días hábiles terminado el contrato para demandar las indemnizaciones aumentadas en un 50% en el caso del n° 7 y en un 80% en los números 1 y 5. Del Art. 160.

Si el tribunal rechaza la demanda se considerará que el contrato ha terminado ha terminado por renuncia del trabajador.

El perdón de la causal.

La doctrina ha creado la teoría de la renuncia o el perdón de la causal que consiste en que si el empleador NO despide en un plazo breve a contar que ocurren los hechos, se considerará que el empleador le ha perdonado la causal al trabajador o ha renunciado al despedirlo.

No se señala cual sería el plazo breve, pero podría estimarse 3 días hábiles desde que ocurren los hechos, según el artículo 160.

Esta teoría ha sido recogida por la jurisprudencia.

Indemnización por daño moral por despido abusivo.

La jurisprudencia ha aceptado la posibilidad de demandar en un juicio ordinario civil el daño moral ocasionado por el empleador.

Si un despido abusivo que se le ha imputado al trabajador se le ha imputado hechos graves o delictivos, sin que se les haya probado por el empleador en el juicio laboral. Esta jurisprudencia estima que esta indemnización por años de servicio y sus recargos NO cubre el daño moral.

La protección a la maternidad.  
194 y SS del Código.



Estas normas se aplican a todas las trabajadoras sean de sector público o privado. Ya que el estatuto administrativo y municipal no regula el tema y se remiten al Código del Trabajo en esta materia.

Existe una prohibición de condicionar el empleo el ascenso a la ausencia o existencia de embarazo. El empleador no puede exigir Certificado de Embarazo o Exámenes ya que está prohibido.

Derechos que otorga la protección maternal:

1. El fuero maternal: este fuero comienza desde el momento mismo de la concepción y hasta un año después, expirado el descanso post natal. ( en el fondo, son 2 años).

En el caso de la adopción, también hay fuero de un año desde la fecha en que el juez confía al trabajador el cuidado personal del menor o un año desde que se otorga la tuición.

Si se pone término al contrato y se finiquita, ignorándose el estado de embarazo, este término de contrato quedará sin efecto y la trabajadora debe volver a su trabajo, pagándose la remuneración y el tiempo en que NO se trabajó.

La trabajadora tiene un plazo de 60 días hábiles desde el despido para reclamar sus derechos materiales. Para reincorporarla a sus labores.

2. El descanso: el descanso prenatal es de seis semanas antes del parto. Y el descanso post natal es de doce semanas después del parto. Este período, la mujer no puede trabajar.

Si la madre muere en el parto o durante el post natal todo permiso o lo que resta de él, corresponderá al padre si es trabajador dependiente, para que cuide al hijo. En este caso es el padre quien goza de fuero.

3. El derecho a Sala Cuna: si una empresa tiene veinte o más trabajadores de cualquier edad y estado civil debe otorgar el derecho a la Sala Cuna.

El empleador tiene tres alternativas a su elección para cumplir el derecho a Sala Cuna:

a. Construir y mantener una Sala Cuna anexa al lugar de trabajo a objeto que las trabajadoras lleven a sus hijos menores de dos años.

b. Construir y/o mantener en conjunto con otros empleadores una Sala Cuna en común para que todas las trabajadoras de esos empleadores lleven a sus hijos menores de dos años.

c. El empleador paga directamente el costo a la Sala Cuna donde la madre lleve al hijo.

Los centros comerciales, industriales o de servicios como el caso de los malls, etc. Cuyo establecimiento ocupen en total veinte o más trabajadores debe otorgar el derecho a Sala Cuna y el gasto que ello implique, se le considera gasto común.

La trabajadora tendrá derecho a un permiso de una hora al día para ir a dar alimento al hijo que está en la Sala Cuna. Este tiempo se considera como trabajo y es irrevocable.

La Dirección del Trabajo ha señalado que este permiso sólo procede cuando la empresa está obligada a la Sala Cuna y el hijo está en la Sala Cuna.

Se aumenta en lo necesario por el tiempo de traslado de la empresa a la Sala Cuna y viceversa.

El empleador en este caso, está obligado a costear el traslado del niño a su casa y Sala Cuna y viceversa y empresa a Sala Cuna por la trabajadora.

4. La madre tendrá permiso para cuidar al niño menor de 1 año que por motivo de enfermedad grave debe ser atendido en el hogar. Si el padre es trabajador dependiente, la madre podrá decidir que el permiso sea utilizado por el padre.

5. Durante el estado de embarazo se prohíben ciertos trabajos a la mujer. Por ejemplo, el trabajo nocturno, las horas extras, los trabajos que exijan esfuerzos físicos, permanecer de pie por largo tiempo, levantar, arrastrar o empujar grandes pesos. Si está ocupada en uno de esos trabajos perjudiciales para su salud, sea perjudicial a su estado de salud sin afectar su remuneración.

El subsidio maternal.

Consiste en que organismo de salud, al cual se encuentra afiliada la mujer (Fonasa o Isapre), deberá pagarle el equivalente a la remuneración durante el descanso PRE y POST natal, durante el permiso para cuidar al hijo menor de un año por enfermedad, etc.

El padre dependiente tiene derecho a un permiso pagado por cinco días con motivo del nacimiento de su hijo. Esto lo paga la empresa.

En el caso de que un hijo menor de dieciocho años cuya salud requiera la atención personal de los padres con motivo de un accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por un número de horas equivalente a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a su elección si el padre también es trabajador independiente cualquiera de ellos a elección de la madre, podrá gozar del permiso. El tiempo no trabajado deberá ser restituido, mediante la imputación de esos días a sus próximas vacaciones o se pueden trabajar horas extras o se puede descontar la remuneración de esos días en cuotas.

## Contratos especiales de Trabajo

Existen ciertos trabajos que por la naturaleza de sus servicios requieren de normas especiales que priman sobre las normas generales y, se regulan con

contratos especiales. En todo caso, si en los contratos especiales no se regulan de una manera determinada se aplica la norma general en esa materia.

### Contrato de aprendizaje Art. 78 y SS.

El contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual, un empleador se obliga a impartir a un aprendiz por sí o por un tercero en un tiempo y condiciones determinadas los conocimientos y habilidades de un oficio calificado según un programa establecido y el aprendiz a cumplirlo y trabajar mediante una remuneración convenida.

#### Características:

1. Sólo se puede contratar como aprendices a los menores de 21 años,
2. La remuneración será libremente convenida entre las partes ya que no existe la obligación de pagar una remuneración mínima,
3. Los aprendices no pueden participar en una negociación colectiva aunque sí se pueden afiliar a un sindicato,
4. El contrato de aprendizaje DEBE contener las estipulaciones generales del Art. 10, pero además se debe indicar en el contrato el plan a desarrollar por el aprendiz,
5. En cuanto al plazo del contrato, este no puede exceder de dos años y en todo caso si el plan de aprendizaje termina antes del plazo, el contrato termina antes de dos años.

Existen obligaciones especiales del empleador, ya que DEBE ocupar al aprendiz sólo en los trabajos propios del programa y proporcionar los elementos de trabajo necesarios. Además se deben permitir los controles del SENCE y se debe designar a un trabajador como maestro guía del aprendiz.

El porcentaje máximo de aprendices en una empresa NO puede exceder del 10% del total de los trabajadores a jornada completa.

### Contrato de Trabajador Agrícola. Art. 87 y SS.

El legislador distingue entre el trabajador agrícola permanente y el de temporada con alguna reglamentación diferente.

Trabajador Agrícola Permanente: es el que labora en el cultivo de la tierra y el que se desempeña en actividades agrícolas, bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezca a empresas comerciales o industriales, derivadas de la agricultura.

Los siguientes servicios NO configuran un contrato de trabajador agrícola.

- a. Los servicios que presten los que se encuentran empleados en faenas agrícolas y que no laboran directamente en el cultivo de la tierra. Como por ejemplo, los administradores de los predios y contadores, ellos se rigen por las normas generales,
- b. Tampoco se aplica a los medieros que se rigen por el Código Civil.

#### Características:

En cuanto a la jornada diaria, como el trabajo agrícola depende del clima, cuando hay buen clima se pueden trabajar más horas, y cuando el clima no es compatible con la actividad se pueden trabajar menos horas o nada. Al legislador le interesa y exige que haya un PROMEDIO ANUAL que no exceda 8 horas diarias de trabajo.

Si por las condiciones climáticas no se pueden realizar las labores agrícolas compatibles con el clima, aunque no sean las estipuladas en el contrato. Y si no hay nada que hacer por el clima, igual se paga la remuneración de ese día, siempre que no haya faltado el día anterior injustificadamente.

#### Remuneración de estos trabajadores.

Puede ser en Dinero y en Regalías, pero en ningún caso se puede pactar que el valor de las regalías exceda del 50% de la remuneración.

Las regalías que puede entregar el empleador al trabajador agrícola permanente son:

El cerco, La ración de tierra, Los talajes, Casa habitación higiénica y adecuada, etc. El valor de estas regalías se determina cada año, por zona del país a través de resolución del Ministerio del Trabajo.

Existe una obligación especial del empleador con el trabajador agrícola permanente, que consiste en proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que ocupe o pueda ocupar una en un lugar cercano al predio.

#### Normas Especiales para los Trabajadores Agrícolas de Temporada. Art. 93 y SS.

Es trabajador agrícola de temporada el que se desempeña en faenas transitorias o de temporada, en actividades de cultivo de la tierra o en actividades comerciales o industriales derivadas de la agricultura.

El contrato de trabajo se debe escriturar en cuatro ejemplares dentro de 5 días de incorporado el trabajador. Si la duración del contrato es superior a 28 días, se debe enviar una copia del contrato a la Inspección del Trabajo dentro de 5 días ingresado el trabajador.

*Las obligaciones del empleador respecto a los temporeros de agricultura son las siguientes:*

Proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, salvo que el trabajador acceda o pueda acceder a una residencia cercana atendida la distancia y medios de transporte.

Se debe proporcionar las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos en caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos los que el empleador deberá proporcionar.

Se debe proporcionar los medios de movilización necesarios que tengan las condiciones de seguridad que determine un reglamento en caso que medie una distancia igual o superior a 3 kilómetros entre la faena y el lugar de alojamiento y no existan medios de transporte público.

Trabajadoras de casa Particular.  
Art. 140 y SS.

Son trabajadoras de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua a jornada completa o parcial al servicio de una o más personas naturales o de familia en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

También se regulan por estas normas especiales los chóferes de casa particular y los que realizan labores similares a las de aseo y asistencia en un hogar en las instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia.

Características:

1. Es un contrato de exclusiva confianza en el sentido de que debe existir mucha confianza entre ambas partes, especialmente del empleador al trabajador, ya que se deja a su cargo a menores, ancianos, enfermos y los bienes de la casa.
2. De lo anterior, se deriva que es el único contrato que legalmente tiene un período de prueba, ya que en las dos primeras semanas de trabajo, cualquiera de las partes puede poner término al contrato con un aviso de 3 días de anticipación, pagándoles el tiempo servido.
3. El contrato se mantiene vigente cuando fallece el empleador ya que subsisten las obligaciones con los parientes que continúan viviendo en el lugar, las que responderán solidariamente.
4. En cuanto a la jornada diaria de trabajo, se diferencia entre el trabajador que no vive en la casa del empleador. En este caso el máximo de permanencia en el lugar de trabajo es de 12 horas, entre ellas por lo menos 1 hora de descanso. En el caso de que vivan en la casa del

empleador tienen un descanso mínimo de 12 horas al día. El máximo tiempo de trabajo son de 12 horas al día.

Descanso semanal: el que no vive en la casa del empleador se rige por las normas generales (mínimo 1 día semanal y festivos).

Los que viven en la casa del empleador tienen derecho a 1 día completo de descanso en la semana que puede ser fraccionado en 2 ½ días a petición del trabajador.

Remuneración:

Puede ser en dinero y en especies pero la remuneración mínima en dinero será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

En caso de enfermedad del trabajador el empleador está obligado a conservarle el puesto mientras recupera su salud por un plazo determinado (hasta 30 días).

Toda enfermedad contagiosa clínicamente calificada de una de las partes da derecho a la otra de poner término al contrato (característica exclusiva de este tipo de contrato).

Trabajadora embarazada:

Sólo hace pocos años que el legislador otorgó fuero maternal a las trabajadoras de casa particular.

Término del Contrato:

La causal normal de término es cuando no hay faltas del trabajador es el desahucio (Art. 161), en que el empleador avisa del despido con una carta con 30 días de anticipación. Si no avisa y quiere despedir inmediatamente, se paga la indemnización sustitutiva del aviso previo de despido que equivale a 1 mes de remuneración.

Si el trabajador incurre en alguna causal del Art. 160 se le despide sin indemnización.

Si el contrato puede terminar por alguna de las causales del Art. 159; por ejemplo, renuncia del trabajador, muerte del trabajador, por vencimiento del plazo del contrato, caso fortuito o fuerza mayor, los trabajadores de casa particular no tienen derecho a indemnización por años de servicio pero en cambio, al término del contrato y por cualquier motivo o causal tienen derecho a retirar el dinero acumulado en una cuenta especial de la AFP que opera como un seguro de desempleo. El dinero de esa cuenta es el que debe depositar de su costo el empleador todos los meses, hasta por 11 años de servicio por un mismo empleador y que equivale al 4,11% de la remuneración imponible.

## Capacitación Ocupacional. Art. 179 y SS.

La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Oportunidades en que se puede realizar la capacitación:

- a. Si la persona está cesante, el SENCE le da capacitación gratuita.
- b. Capacitación pre contractual, el empleador financia la capacitación de una persona que va a contratar al futuro.
- c. Mientras se está trabajando se puede capacitar.
- d. Capacitación: post contractual que consiste en que el empleador financia la capacitación de un empleador que ha despedido para así ayudarlo a buscar un nuevo empleo en mejores condiciones.

Financiamiento de la capacitación.

Los costos que asume el empleador por motivos de la capacitación son devueltos por el fisco o descontados del impuesto de primera categoría de la Ley de la Renta hasta un máximo equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles de todos los trabajadores de la empresa en un año.

¿Quién hace la capacitación?

El empleador puede hacer en forma directa la capacitación contratando al personal adecuado para ello, o bien puede aportar hasta el equivalente del 1% de las remuneraciones por año a un OTIC que es un organismo intermediario de la capacitación en el sentido que se encarga de evaluar las necesidades de capacitación en cuanto los temas y los trabajadores y busca una OTEC, que es un organismo técnico de capacitación, es el que da la capacitación como por ejemplo, una universidad, un instituto profesional, un centro de formación técnica, etc.

Jornada de Trabajo y Capacitación.

La capacitación puede darse dentro o fuera del horario de trabajo y no da derecho al pago de horas extras si se extiende la jornada por la capacitación



pero NO se puede dar en días de descanso si no están de acuerdo en ello los trabajadores.

En cuanto a la remuneración, esta no varía aunque parte de la jornada se dedique a la capacitación.

Accidentes durante la capacitación.

Si un trabajador se encuentra capacitándose y sufre un accidente durante ese tiempo, se considerará como un accidente del trabajo, con atenciones médicas íntegras y gratuitas.

Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo.

Los cambios en la economía y tecnología han influido en el Derecho de Trabajo.

Desde unos 25 ó 30 años, las empresas han considerado como mejor forma de administrarse, el recurrir a terceros para producir o prestar el servicio. Por ejemplo; los contratistas, sub contratistas, y empresas de servicios temporales. Y por otro lado, las empresas se dividen en varias pequeñas empresas, dedicándose cada una a un giro específico.

También ha influido en los cambios la implantación del sistema de mercado y la globalización y la tecnología ha permitido el surgimiento del tele trabajo.

Todo ello ha incidido que las empresas sean de tamaño pequeño, de pocos trabajadores y por lo general con un contrato temporal y no indefinido.

Todos estos cambios han dado paso a nuevas formas de trabajo: el tele trabajo, las empresas de servicios temporales, contratistas, sub contratistas y la flexibilidad laboral.

El Tele Trabajo

Consiste en que el trabajador presta sus servicios mayoritariamente fuera de la empresa, ya sea en su domicilio o en otro lugar y se vincula con la empresa por los medios informativos y de telecomunicaciones.

Surgió a comienzos de los años setenta en medio de las crisis del petróleo en Europa y se ideó para disminuir el consumo de combustible.

El tele trabajo puede dar lugar a un contrato de trabajo o de honorarios.

Habrá contrato de trabajo cuando la conexión entre trabajador y empresa, tiene cierta continuidad y se da en doble sentido (puede contactarse el trabajador con la empresa y viceversa). El Art.22 del código establece la excepción horaria en esta clase de trabajadores.

## Ventajas y desventajas del Tele Trabajo.

### *Ventajas:*

Disminuyen los costos de las empresas ya que requieren menos espacio físico y mobiliario al no trabajar en la empresa sino en la casa y menos gastos de energía eléctrica, agua potable, gas, y sobretodo teléfono.

Disminuye el costo de movilizarse ya que sólo en ocasiones el tele trabajador asiste a reuniones en la empresa.

Disminuye la contaminación ambiental y acústica. Menos accidentes del tránsito.

Es muy favorable para el trabajo de la mujer con carga familiar, que tienen a su cuidado a menores, ancianos y enfermos.

Permite el trabajo de los discapacitados, que es el 10% de la población, ya que no necesitan movilizarse fuera de sus casas.

También permite que trabajadores que viven en zonas apartadas de centros urbanos se puedan incorporar al mercado laboral.

Permite al trabajador dedicarse más a la vida familiar ya que está en contacto directo con su familia y no gasta tampoco en movilizarse.

### *Desventajas:*

El trabajador tiene un sentimiento de soledad que le puede producir depresión o angustia, ya que no está en contacto permanente con sus compañeros de trabajo y jefes. La solución a este problema es que se programen reuniones semanales en la empresa junto a jefes compañeros.

Un inconveniente es que algunos tele trabajadores no saben separar la vida familiar de la laboral. Es difícil para los tele trabajadores formar sindicatos, porque no se ven o no conversan entre los compañeros.

## Los Contratistas y Sub Constratistas.

Primero, hay que señalar respecto a este tema y a las empresas de servicios temporales, existe un proyecto de ley aprobado en mayo de 2006 por el Congreso y se está a la espera del Presidente de la República para ver si lo va a aprobar o vetar.

### El trabajo a través de Contratistas.

Consiste que un trabajador presta servicios en virtud de un contrato de trabajo a un contratista, cuando este en razón de un acuerdo contractual se encarga de

ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo y con sus trabajadores, para una tercera persona natural o jurídica, dueña de la obra, empresa o faena, denominada mandante en la que se desarrolla los servicios o las obras contratadas.

A su vez el contratista puede contratar a uno o más sub contratistas.

Actualmente la responsabilidad del dueño de la obra o mandante es subsidiaria y el proyecto señala que la responsabilidad será solidaria. Este es un punto criticado por las empresas.

Según el proyecto para que el mandante tenga responsabilidad subsidiaria y no solidaria, tendría que pedirle al contratista información de las deudas y retener esa deuda de lo que corresponda pagar al contratista.

### Empresas de Servicios Temporales

Es toda persona jurídica inscrita en el registro respectivo que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros, denominadas Empresas Usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas transitorias u ocasionales.

Según el proyecto las empresas de servicios temporales NO pueden ser matrices, filiales o relacionadas con las empresas usuarias que contraten sus servicios.

El proyecto exige a las empresas de servicios transitorios constituir una garantía de 500 UF en la Dirección del Trabajo, que aumenta en la medida que supere los 100 trabajadores. Esta garantía se destinará a responder de obligaciones incumplidas con los trabajadores y luego al pago de multas. Habría un acuerdo entre parlamentarios de oposición y de gobierno en rebajar la garantía a 100 UF.

La empresa de servicios temporales deberá inscribirse en un registro especial y público en la Dirección del Trabajo y su razón social deberá incluir la expresión *"Empresa de Servicios Temporales"* o la sigla *"E.S.T."*.

La Dirección del Trabajo puede hacer observaciones a la inscripción y dará un plazo para subsanar los errores.

La dirección del trabajo puede cancelar la inscripción en el registro en caso de incumplimiento reiterado y grave de la legislación laboral y provisional y por quiebra, salvo que se decrete la continuidad de su giro. Esta cancelación de las E.S.T. es reclamable frente a la misma Inspección y la Corte de Apelaciones.

La empresa usuaria es Toda Persona Natural o Jurídica que contrata con una empresa de servicios temporales la PUESTA A DISPOSICIÓN de trabajadores

para realizar labores o tareas transitorias cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Licencias médicas,  
Descanso Maternal,  
Vacaciones,  
Eventos Extraordinarios,  
Proyectos nuevos y específicos de la usuaria,  
Periodo de inicio de actividades de la usuaria,  
Aumento ocasional de la actividad de la usuaria, Trabajos urgentes, etc.

*En todo caso, el plazo máximo de la duración de estos servicios no puede exceder de 180 días.*

El proyecto prohíbe contratar LA PUESTA A DISPOSICION de trabajadores de servicios temporales para: gerentes, sub gerentes, agentes o apoderados o para el reemplazo de huelguistas.

El proyecto señala que siempre la usuaria podrá contratar un trabajador temporal como suyo al término del contrato.

Se entiende por trabajador de servicios temporarios el que ha convenido un contrato de trabajo con una E.S.T. para ser puesto a disposición de una o más usuarias.

Se debe firmar un contrato de "puesta a disposición" de los trabajadores de las E.S.T. en el que se debe indicar el motivo de contratación de la usuaria, los puestos de trabajo que va a realizar, la duración y el precio convenido y se debe firmar dentro de los 5 días integrado el trabajador. Si no se escritura en dicho plazo se considera como trabajador de la usuaria.

El trabajador continúa prestando servicios para la usuaria, expirado el plazo del contrato se transformará el indefinido con la usuaria.

Si un trabajador temporal presta servicios a lo menos 30 días en los 12 meses siguientes a la forma del primer contrato, tendrá derecho a que se le compensen las vacaciones.

La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales de las E.S.T. y además será la responsable directa del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

Las E.S.T. deben capacitar al menos al 10% de los trabajadores que ponga a disposición en un año calendario.

Flexibilidad Laboral

Es una tendencia que surgió en los años setenta en Europa por la crisis del petróleo y consiste en disminuir las rígidas normas protectoras de los trabajadores para permitirle a la empresa adecuarse a los cambios de la economía.

La flexibilidad laboral en Europa se establece por ley pero principalmente en virtud de acuerdos en las negociaciones colectivas entre empresa y sindicato.

La flexibilidad consiste por ejemplo en que se pueden trabajar más horas cuando haya más trabajo y menos o nada cuando haya trabajo en la empresa, facilidades al empleador para despedir cuando lo necesite con indemnización, contratos a jornada parcial, contratos temporales como el plazo fijo o por obra. Etc.

En Chile, existen escasas normas de flexibilidad laboral como el Art. 12 del Ius Variando y el Art. 161 despido por necesidades de la empresa y desahucio.